

Tilburg University

Opzij?!

Houwerzijl, M.S.

Published in:

TRA: Tijdschrift recht en arbeid

Publication date:

2010

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Houwerzijl, M. S. (2010). Opzij?! Wettelijke streefcijfers voor vrouwelijke bestuurders en commissarissen. *TRA: Tijdschrift recht en arbeid*, 4(34). <http://www.tijdschriftrechtenarbeid.nl/column/47-opzij-wettelijke-streefcijfers-voor-vrouwelijke-bestuurders-en-commissarissen.html>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Column

Opzij?! Wettelijke streefcijfers voor vrouwelijke bestuurders en commissarissen

Geschreven door Mr. M.S. Houwerzijl

Als de Eerste Kamer akkoord gaat (hetgeen sinds de val van het kabinet-Balkenende IV ongewis is), worden in het Burgerlijk Wetboek binnenkort twee bepalingen opgenomen (art. 2:166 BW en art. 2:276 BW) die een 'zoveel mogelijk' evenredige verdeling over mannen en vrouwen voorschrijven van de zetels in de Raden van Bestuur en van Commissarissen van de NV en BV. Evenredig betekent dat in RvB en RvC minstens 30% vrouwen en minstens 30% mannen vertegenwoordigd zijn (zie amendement nr. 14 bij het wetsvoorstel inzake bestuur en toezicht in de NV en BV, Kamerstukken II 2009/10, 31 763). Hiermee is een vervolg gegeven aan de twee jaar geleden aangenomen maar niet uitgevoerde motie van Tweede Kamerlid Kalma (c.s.), waarin werd gepleit voor het opnemen van streefcijfers voor de participatie van vrouwen in RvB en RvC in de Code Tabaksblat. In de nu voorgestelde regeling gaat het eveneens om streefcijfers. Dit blijkt uit de 'pas toe of leg uit'-sanctie die is neergelegd in het voorgestelde art. 2:391 lid 7 BW. Vennootschappen die niet voldoen aan de getalsvoorschriften moeten in hun jaarverslag uiteenzetten waarom dit niet gelukt is en op welke wijze zij in de toekomst wel tot een evenwichtige verdeling van de zetels beogen te komen. De voorgestelde regeling is niet van toepassing op kleinere vennootschappen (die voldoen aan twee van de drie vereisten in art. 2:397 lid 1 BW) en is van tijdelijke aard. In het wetsvoorstel is voorzien in het vervallen van de drie voorgestelde bepalingen per 1 januari 2016. Blijkens de toelichting is de maatregel allereerst nodig vanuit emancipatoir oogpunt: het lage aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven zou naar verwachting op natuurlijke wijze nauwelijks groeien. Waarop deze aanname gestoeld is, wordt niet uitgelegd. Waarschijnlijk is het old boys network bedoeld, dat zonder overheidsingrijpen lastig te doorbreken zou zijn. De limitering in de tijd van de beoogde regeling verraadt dat de indieners hoge verwachtingen hebben van hun ingrijpen. Binnen vijf jaar moet het aantal vrouwen in RvB en RvC met zo'n 20% toenemen. De vraag is natuurlijk of dit haalbaar is. Feit is dat voor topfuncties in het bedrijfsleven ook objectieve criteria gelden waaraan minder vrouwen dan mannen voldoen. Zoals ambitie in combinatie met volledige beschikbaarheid, jarenlange managementervaring in voltijdbanen en een uitgebreid netwerk. Als alleen voltijds werkende mannen en vrouwen worden vergeleken dan blijkt hun aandeel in leidinggevende functies helemaal niet zo uiteen te lopen (Emancipatiemonitor 2008, CBS), al geldt dit (nog) niet op RvB- en RvC-niveau. Tegenstanders van quota plegen dan ook niet 'het glazen plafond', maar de hardnekkige deeltijdcultuur onder vrouwelijke werknemers (zelfs als ze geen kinderen hebben) als hoofdreden aan te wijzen voor de lage vertegenwoordiging aan de top. Daarenboven is volgens hen sprake van een te laag ambitieniveau waardoor veel vrouwen blijven 'plakken aan de vloer'. In dit perspectief hebben vrouwen zelf de sleutel in handen, als ze zich maar zouden willen aanpassen aan de dominante cultuur op de bedrijfsvloer. Als deze cultuur inderdaad de norm blijft, zal toepassing van de streefcijferregeling leiden tot (een perceptie van) minder kwaliteit aan de top én tot een inbreuk op het gelijke behandelingsrecht. Dat, op het Europese recht geënte, gelijke behandelingsrecht staat namelijk uitsluitend toe in geval van gelijke geschiktheid voorrang te geven aan leden van een bepaalde groep. Tevens mogen personen buiten deze groep niet op voorhand worden uitgesloten van de sollicitatieprocedure. Dat in de beoogde regeling voor beide geslachten 30% van de zetels zijn bestemd, doet hier niets aan af. Gezien de huidige verdeling van de bestuursfuncties is overduidelijk wie er in de praktijk een ongeclausuleerde voorkeursbehandeling moeten krijgen om de streefcijfers te halen. De kans is dus levensgroot aanwezig dat vennootschappen na invoering van de regeling vooral jaarlijks zullen gaan uitleggen dat ondanks hun inspanningen voldoende gekwalificeerde vrouwen helaas niet te vinden waren. Leidt het aannemen van deze regeling dan tot symboolwetgeving? Ik vrees van wel, tenzij de beoordelingscriteria waaraan een topbestuurder objectief moet voldoen onder de loep worden genomen. De als tweede aangevoerde reden in het amendement lijkt hierop te zinspelen: de noodzaak van diversiteit aan de top. Volgens internationaal onderzoek zou een

eenzijdige samenstelling van RvB en RvC leiden tot slechtere financiële resultaten. Hoe moeilijk dit ook valt te bewijzen, het argument heeft onmiskenbaar de wind in de zeilen sinds de kredietcrisis. Immers, de kwaliteit van de huidige old boys is minst genomen aan twijfel onderhevig geraakt. De tijd lijkt daarmee rijp voor een nieuwe profielschets van de ideale topfunctionaris. Ondernemingen kunnen de streefcijferregeling aangrijpen door daadwerkelijk (ook) buiten de eigen kring op zoek te gaan naar geschikt talent. Dit leidt alleen tot diversiteit, wat ruimer is dan meer vrouwen, als geaccepteerd wordt dat de top bereikt kan worden langs verschillende carrièrepaden (waaronder periodes van parttime werk). De rechterlijke macht doet dit feitelijk al jaren, door 'eigen kweek' bewust aan te vullen met 'buitenstaanders' (die dan nog wel een interne opleiding moeten doorlopen). En hoe vergaat het gidsland Noorwegen? Hier moeten sinds 2008 40% mannen en 40% vrouwen in (alleen) de RvC van beursgenoteerde ondernemingen vertegenwoordigd zijn. De Noorse regeling, die overigens bestaat uit een hard gesanctioneerd wettelijk quotum in plaats van een inspanningsverplichting om streefcijfers te halen, heeft ertoe geleid dat in de zes voorafgaande jaren het aandeel van vrouwelijke commissarissen gestegen is van 7 naar 40%. Over de kwaliteiten van de aangetrokken vrouwelijke commissarissen valt echter nog niets te zeggen, laat staan over hun invloed op de bedrijfsresultaten. Wel is bekend dat ze gemiddeld hoger opgeleid maar ook een stuk jonger zijn dan hun mannelijke collegae. Zou dat de reden zijn dat de weerstand tegen het quotum onder de Noorse old boys als sneeuw voor de zon verdwenen is?